УДК 331.522

КОМПЕТЕНЦИИ МОЛОДЫХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

А.А. Малышева, И.В. Невраева

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
E-mail: pfc@tusur.ru

Описаны результаты исследования проблемы трудоустройства молодых выпускников вузов. Акцент сделан на том, как работодатели воспринимают молодых специалистов и чего от них ожидают. Выделены компетенции, которые обеспечивают конкурентоспособность выпускников в рыночных условиях.

Рыночной экономике в России более 10 лет. Бизнес переходит от стихийных форм организации к плановым. Стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление по результатам становятся ведущими доктринами управления в бизнесе. Многие компании рассматривают организационную культуру, как «важный регуляторный механизм в организационном окружении» [1]. В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Принадлежность сотрудников к клану друзей или семьи сегодня не является преференцией, как это бытовало лет 10 назад. Более того, работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение профессионализму, а не родственным связям. Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное требование, соответствие которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко снижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей. Это с одной стороны. С другой – важным критерием успешного прохождения конкурса является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза. Что входит в понятие потенциала, являющегося гарантом инвестиций при формировании кадрового резерва? Ответ на этот вопрос явился предметом социологического исследования, проведенного сотрудниками лаборатории автоматизированных профориентационных систем ТУСУР в августе-сентябре 2006 г. в рамках гранта РГНФ («Информационная система для оценки профессиональных и личностных компетенций», проект № 06-06-12629 В). Цель исследования: определить перечень компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и характеризующих потенциал или профессионально-значимые качества претендентов [2].

Исследование мнений работодателей проводилось методом структурированного глубокого интервью. Ответы были подвергнуты качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 15 предприятий. Большая часть из них – томские предприятия, несколько респондентов – представители гг. Бийска, Челябинска и Ульяновска. Среди респондентов – предприятия инновационного бизнеса, торговли, производства, государственная структура. По численности – от малых предприятий (до 20 чел.) до крупных холдингов (более 2 000 чел.).

Прежде всего, нас интересовал вопрос, принимают ли наши респонденты к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. И если да, то почему есть смысл брать их на работу?

Большинство руководителей (примерно 75 %) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. Основные резоны для этого:

- желание использовать молодую энергию, активность и «незашоренность», открытость новому, динамичность;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;
- возможность вливать «молодую кровь», в том числе и для активизации старых работников;
- молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще лепить «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Многие работодатели отмечали, что они готовы брать на практику и даже доучивать молодых, но подчеркивали: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, по деловому этикету и др.

Часть респондентов отметили, что предпочли бы принять опытных работников, но вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией, они уже сейчас готовы принять молодежь с вузовским образованием. Молодых специалистов берут охотно в тех отраслях и по тем специальностям, где чувствуется дефицит опытных специалистов, и где именно знания играют первостепенную роль. Как правило, речь идет об инженерных специальностях (буровики, геофизики, специалисты в области электроники, инженеры КИПиА, программисты), а также о специалистах по деревообработке, пищевиках, маркетологах и др. Аналогичная тенденция роста популярности инженерных кадров и общее сниже-

ние спроса на специалистов гуманитарного и социально-экономического профиля отмечена и в исследовании [3].

Несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый состав своих предприятий. Чего же, кроме опыта, молодым выпускникам не хватает, по мнению работодателей?

Большинство опрошенных нами работодателей указывали на такие причины своих опасений, как:

- В них нет стабильности и надежности. Молодые выпускники, особенно те, которые раньше вообще не работали, быстро меняют свое первое рабочее место, рассматривая его именно как первое и отнюдь не последнее, как место, где можно перебиться первое время. Поэтому работодатели и не торопятся вкладывать деньги, время, усилия в тех, кто быстро может уйти.
- Молодым не хватает ответственности. У тех, кто не имел раньше опыта, нет сформированной привычки ходить на работу и выполнять порученные задачи, соблюдать элементарные нормы делового этикета. Они ориентированы на себя, а не на дело (свободное время и вообще времяпрепровождение важнее, чем суть дела компании).
- Нет умения работать на результат (а это значит, «держать» цель, находить пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость). Не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе, и финансовым) деятельности компании, не видят того, как от порученной им работы зависят другие этапы и звенья работы всего предприятия.
- Нет адекватности в восприятии себя как работника: завышенные ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы, которую хотят выполнять.

У известного советского писателя Ю.В. Бондарева эта «болезнь роста» и амбициозной неопытности называлось «лейтенантская краснуха». Так и в наше время молодые и неопытные еще выпускники сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы. Такие неадекватные амбиции формируют в студентах в том числе и вузы, стремясь таким образом повысить учебную мотивацию студентов.

На основе нашего исследования можно сделать вывод, что для работодателей принципиальными моментами в вопросе, принимать или не принимать молодого выпускника на работу, являются, помимо специальных знаний, личностные качества потенциального работника (восприимчивость, динамичность, готовность учиться, готовность начинать с малого). И даже наличие предыдущего опыта, по ответам работодателей, необходимо как некий «социальный опыт работы», как показатель ответственности и надежности. Что касается высшего образования, то работодатели расценивают его как признак, который априори отличает выпускника вуза от тех, кто высшим образованием не обладает.

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями. Работодатели, решая вопрос, принять или не принять молодого выпускника на работу, исходят в принципе из наличия у выпускника одного из двух рыночных преимуществ:

- Специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области информационных технологий, геофизики, микробиологии и др.). Специальные знания делают выпускников определенных специальностей априори конкурентоспособными.
- Особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников (тех, кто обладает теми же знаниями, но не обладает необходимыми качествами). Эти качества могут сделать конкурентоспособными своих носителей, даже если они получили специальность, предложение по которой превышает спрос.

Особые личностные качества, которые обеспечивают ключевые компетенции выпускника, его конкурентно значимые умения [4, 5], и стали предметом нашего дальнейшего изучения. Итак, каким критериям должен соответствовать выпускник, чтобы его взяли на работу в предприятие?

Все многообразие ответов и размышлений наших респондентов мы объединили в несколько категорий[1]. Вот что хотят видеть работодатели в молодом выпускнике вуза, чтобы принять его в свою компанию:

- Активная жизненная позиция. Активность. Энергичный, но не суетливый. Мобильность. Быстродействие. Неформальное отношение. Быть способным самостоятельно работать. Решительность как умение рисковать. Авторитетность (как справедливость). Желание работать, творить. Горящие глаза.
- Серьезность мотивации к профессии. Владеть основами той специальности, по которой у него диплом. Оценки не особо интересуют. Не при-

[1] Здесь и далее приведены варианты ответов работодателей, сгруппированные по смыслу. Подчеркнуто наиболее общее значение в каждой группе.

ветствуем тех, кто получает второе высшее образование, особенно если учится ради диплома. «Пятерочников нам не обязательно, сами были троечниками».

- Склонность к саморазвитию. Серьезный багаж знаний. Стремление к новым знаниям. Стремление разобраться, быстро освоить необходимые знания, умения, навыки. Сообразительность. Аналитические способности. Системное мышление. Эрудиция. Здравомыслие. Желание познавать и развиваться.
- Трудолюбие. Желание работать. Готовность работать много. Готовность к трудностям (сложные условия труда, цейтнот, стресс, прессинг). Привычка трудиться. Опыт работы во время учебы. Положительная характеристика с места учебы. Ответственность. Строгость (как исполнение приказов и поручений). Пунктуальность.
- Навыки коммуникации (позвонить, встретиться, договориться, назначить встречу). Деловой этикет. Умение показать свои наиболее выгодные качества при приеме на работу. Умение думать о других.
- Способность получать результат. Предложить свои варианты решения. Желание работать на результат. Креативность. Преданность делу.
- Здоровье. Отсутствие вредных привычек. Лучше, если есть семья.

Таким образом, работодатели хотят видеть в молодых специалистах активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Фактически работодатели назвали основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускника на рынке.

Далее нас интересовал вопрос о корпоративных компетенциях. И вопрос звучал так: какие компетенции персонала обеспечивают конкурентоспособность вашего предприятия? Ответы работодателей разбиты нами на несколько групп:

- Системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений, ориентация на взаимодействие с внутренними и внешними агентами. Глубокое понимание «физики процесса» и бизнес-процесса деятельности предприятия и их взаимосвязей. Выстраивание перспективы. Умение выстроить процесс. Аналитическое мышление. Умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации
- Высокий профессионализм. Профессионализм в своей области. Высокая компетентность в своем деле. Ориентация на высокое качество. Приверженность качеству. Ответственность. Ответственность за выполняемую работу.
- Восприимчивость к новому. Креативность. Умение учиться. Сообразительность. Умение решать большие и сложные задачи за короткие сроки. Быть всегда в курсе новинок, идти «в ногу» с прогрессом. Монументальные идеи.
- Командность как умение работать на общий результат. Умение взять на себя ответственность. Умение гибко влиять на подчиненных, ситуацию. Умение делегировать полномочия. Справедливость. Доброжелательность. Умение обосновать свои решения.
- Стрессоустойчивость. Способность работать в любых условиях. Готовность к стрессу, цейтноту. Быстродействие. Мобильность. Энергичность. Гибкость.
- Умение соответствовать корпоративным нормам. Соответствие духу организации. Лояльность к работодателю. Честность.
- Результативность. Умение добиваться поставленных целей. Умение изыскать возможности для решения задач. Адаптивность к условиям внешней среды.
- Добросовестное отношение к работе. Тщательность в работе. Дисциплина труда. Дисциплина соблюдения технологии (не халтура!). Исполнительность. Надежность.
- Активная жизненная позиция. Позитивное отношение к жизни и к людям. Предпринимательский дух. Потребность в доминировании.

Выделенные выше рыночные компетенции молодого выпускника и корпоративные компетенции предприятий, успешно действующих на рынке, частично пересекаются. При этом система корпоративных компетенций каждого предприятия уникальна, и эта система определяет в том числе и то, какие люди придут работать в предприятие, станут ли они «своими». Практически все респонденты отметили, что знание основных компетенций того или иного выпускника, а тем более оценка его на предмет соответствия корпоративным компетенциям предприятия, крайне желательна. В этой связи возникает вопрос, а как сейчас работодатели определяют, кто из выпускников какими компетенциями обладает и чем, в глазах работодателя, один выпускник отличается от другого, если они закончили вуз по одной специальности?

В своих ответах руководители отметили следующие методы, используемые при оценке молодых выпускников (методы представлены ниже по частоте их использования):

- По собеседованию. Собеседование непосредственного руководителя и менеджера по персоналу. Смотрим знания, хоть какой-то опыт, мотивация, самостоятельность, готовность быстро осваивать новые знания. Здесь я себе доверяю. И никакие чужие оценки для меня не являются непререкаемыми. По готовности развиваться. Как реагирует на критику. Как реагирует в нестандартной ситуации. Азартный ли. Ориентирован ли на развитие. Из общения смотрю, кто тугодум, кто сообразительный. Обсуждаю вопросы будущей работы и их видение. Из двух я

бы взял более энергичного и инициативного. Еще личное впечатление, грамотная речь, быстрая реакция. Внешний вид. Задаю вопросы, требующие рассуждения. Еще смотрю на общественников – они всегда хорошие коммуникаторы. И через свое впечатление: сможет ли быстро и динамично работать. Не «соня» ли.

- Проводим психологическое тестирование. В собеседовании и в тестировании смотрим, хочет ли чего-то в жизни. Претендентов с высоким менеджерским потенциалом берем всех, остальных – по выбору. Через тестирование оцениваем локус контроля, лидерские амбиции, креативность, победы, умение решать нестандартные ситуации.
- По оценкам (особенно, если платное образование, а учился на 3 – это показатель низкой ответственности). Обращаю внимание на успеваемость в вузе. Но отличники часто пугают: многие из них учатся для галочки. Но зато они умеют писать и представлять отчеты.
- Через рекомендателей, через послужной список.
- Даю испытательное задание. Смотрю, как справится: абы как, или прекрасная работа.
- Через резюме (способность вести самостоятельно работу, цель – декомпозиция – детали).
- Специально разработанная анкета.
- Испытательный срок.

Таким образом, для оценки молодых выпускников при приеме на работу используется целый арсенал методов, требующих времени и даже некоторого искусства в их использовании. Здесь преимущество за теми работодателями, которые интуитивно достаточно точно могут разбираться в людях. Наша 12-летняя практика подбора персонала, однако, показывает, что искусных интервьюеров среди работодателей совсем не так много, и что процент ошибок, сделанных на основе только личного собеседования, весьма высок.

В условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране руководители предприятий все же понимают, что за молодыми будущее. И работодателям приходится искать у выпускников такие сложно определяемые качества как «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие», «желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат», «отношение к здоровью». Поскольку непосредственного опыта у выпускников мало или совсем нет, то ситуация заставляет действовать работодателя по одному из двух сценариев. Либо отказываться от молодых вообще, либо оплачивать услуги профессионалов по оценке персонала (нанимать своего менеджера или прибегать к помощи внешних консультантов). Частично проблемы оценки кандидатов решают компьютерные диагностические системы (пример – экспертная система «Ресурс», г. Томск, Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2004611791). Но оценить кандидатов по компетенциям, необходимым конкретно для той или иной компании, такие системы пока не могут.

Итак, в результате проведенного нами исследования, получены выводы:

1. В условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране работодатели признают, что за молодыми будущее и что формировать резерв кадров надо уже сейчас. Молодежь привлекает работодателей своей активностью и «незашоренностью», открытостью новому, свежими знаниями и меньшей стоимостью на рынке труда.
2. Однако работодателей смущает в молодых выпускниках неадекватность в восприятии себя и своих реальных возможностей; ориентация на себя, а не на дело; отсутствие социального опыта работы; завышенные ожидания оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе.
3. Конкурентоспособными на рынке труда выпускников вузов делают либо специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами, либо особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике сверх знаний, полученных в вузе.
4. Рыночные компетенции, которые сделают молодых выпускников привлекательными в глазах работодателей: «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие и желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат», «здоровье».
5. Наиболее общие корпоративные компетенции, соответствие которым сделают выпускника «своим» в рыночном предприятии: «Системность мышления», «Высокий профессионализм», «Восприимчивость к новому», «Командность», «Стрессоустойчивость», «Умение соответствовать корпоративным нормам», «Результативность», «Добросовестное отношение к работе», «Активная жизненная позиция».

Результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов на рынке труда зависит во многом от сформированности у молодых выпускников компетенций, востребованных на рынке труда. Для формирования и развития таких компетенций существенно значимыми являются три ключевых периода:

- до вуза: на этапе выбора профессии и образования (выбор специальности, спрос на которую превышает предложение);
- во время учебы в вузе: формирование и развитие таких личностных компетенций, спрос на которые превышает предложение (через дополнительные курсы, общественную работу, трудовой опыт и др.);

- после вуза: создание таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям – точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям.

Таким образом, в результате исследования был выявлен перечень компетенций, характеризующих уровень выраженности личностного потенциала работника и степень его конкурентного преимущества при наличии одинакового багажа знаний.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Элвессон М. Организационная культура. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2005. – 460 с.
2. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к этике характера. – М.: Вече, Персей, АСТ, 1998. – 2-е изд. – 480 с.
3. Рыкун А.Ю., Южанинов К.М., Матулис В.В., Мухин Л.Н. Региональная система высшего образования и рынок труда. – Томск: Изд-во Том ун-та, 2005. – 63 с.
4. Томпсон А.А., Стрикленд III, А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002. – 928 с.
5. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М: ЮНИТИ, 2001. – 560 с.

УДК 304.4+304.5